(Ingresa a Sala la delegación del Sindicato de AEBU.)

-La Comisión tiene el agrado de recibir a la delegación del sindicato de AEBU. Antes de dar la palabra al señor Presidente del Sector Banca Privada, señor Ramos, el Presidente se ve en la necesidad de adelantar desde ya que a la hora 16 y 45 deberá retirarse, quedando el señor Senador Garat presidiendo esta reunión.

SEÑOR RAMOS.- Nuestra idea era hacer referencia a dos temas sobre los cuales ya habíamos conversado en el seno de esta Comisión el año pasado: uno de ellos es el que refiere a ABITAB y el otro el de la ITT Hartford-ALICO. Precisamente, el ingeniero Barrios hará seguidamente una detallada introducción sobre esos procesos que, como es sabido, continuaron su marcha y han tomado una dimensión y una gravedad que mucho nos preocupa. Es por esa misma razón que consideramos importante trasmitir nuestras inquietudes a esta Comisión, que en su momento tuvo la atención de escucharnos.

SEÑOR BARRIOS.- Si los señores Senadores están de acuerdo, tenemos la idea de hacer una breve introducción relatando una serie de hechos específicos que se fueron suscitando a partir de la presencia del sindicato ante esta Comisión.

Como decía el compañero Ramos, tenemos dos asuntos para plantear: uno de ellos vinculado con la empresa ALICO – Seguros de Vida y otro relacionado con la empresa ABITAB Sociedad Anónima.

En lo que respecta a la empresa ALICO puedo decir que nuestro sindicato compareció ante esta Comisión en agosto del año pasado, ocasión en la que se hizo una exposición del incidente planteado con esta empresa a raíz del despido de un grupo de trabajadores, cinco de los cuales estaban afiliados al gremio. En esa oportunidad como sindicato planteamos que, a nuestro entender, nos estábamos acercando a un conflicto de importancia con esta empresa. A pesar de ello, hemos optado por la negociación y empezamos a recorrer un camino con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que hemos transitado por no menos de cinco o seis reuniones, convocadas por la Dirección Nacional de Trabajo, a instancias del sindicato. Cabe aclarar que en esas reuniones nunca participó la dirección de la empresa y siempre concurrían sus representantes a través del estudio Ferrère-Lamaison. Luego de escuchar nuestro planteo y de varios cuartos intermedios, de una hora o una hora y media, cerrábamos el acta siempre en desacuerdo. Lo que planteábamos en esas reuniones básicamente eran temas que iban desde la reposición de los compañeros destituidos hasta la posibilidad de negociar un convenio colectivo, así como lo que tiene que ver con el cumplimiento de la ley de horas extra. Con relación a este último tema, puedo decir que en esta empresa, a instancia suya, se desarrollaban tareas fuera del horario de trabajo y ni siquiera se pagaban las horas extras que ellas implicaban. En determinada ocasión, se le llegó a plantear a un trabajador que por las horas insumidas en esa tarea le habilitarían algún día el retiro anticipado de la empresa. En nuestra opinión, esto implica una violación bastante importante de la legislación nacional, pues no solamente no se pagaba al trabajador por realizar una tarea, sino que además no se aportaba lo correspondiente a los organismos de Seguridad Social. Asimismo, no se llevaba un control en lo que respecta al cumplimiento de las ocho horas semanales que prevé la legislación.

En ese sentido, hemos hecho innumerables esfuerzos para tratar de llegar a algún acuerdo con la empresa. Finalmente, a raíz del pasaje y del pretendido cambio de contrato de algunos trabajadores de la empresa ITT Hartford, según el cual renunciaban a su relación contractual y adherían a un nuevo contrato que les presentaba la empresa ALICO, nos vimos obligados a plantearle a esta empresa que queríamos discutir previamente las condiciones de ese nuevo contrato. Es así que pedíamos que nos facilitaran la documentación a los efectos de que el sindicato, a través de su sección jurídica, estudiara las condiciones del contrato para constatar cuáles eran los cambios reales entre una relación que se pretendía que abandonaran y la nueva.

Estos contratos fueron reclamados en varias instancias frente a la Dirección Nacional de Trabajo. Recién en los primeros días del mes de diciembre se les facilita proyectos de contrato a tres trabajadoras que se desempeñaban en el Departamento de Ventas de la empresa ITT Hartford a los efectos de que los estudiaran, y para ello tenían un plazo de 24 horas. Cabe aclarar que estos proyectos de contrato constan de 20 páginas y en ellos se cambiaban sustancialmente todas las condiciones de trabajo. A nuestro juicio, los cambios más groseros tienen relación con la forma de cálculo y de pago de las remuneraciones. El salario de estas trabajadoras estaba compuesto por un sueldo base y comisiones que, en la empresa ITT Hartford, se liquidaban al mes siguiente de producida la venta, en una sola partida. En la nueva propuesta de contrato, el pago de esas comisiones se difiere en diez años. Además, se incluyen cláusulas que establecen que si por algún motivo cesa la relación laboral, ya sea porque el trabajador renuncia o porque la empresa, haciendo uso de alguna opción de rescisión anticipada de contrato, se desvincula de ellos, pierden el dinero generado en los siguientes años hasta completar los diez de las ventas ya producidas. A esto debe agregarse todo lo que tiene que ver con condiciones de ventas, donde se exigen mínimos mensuales y causales de exoneración del trabajador en el caso del no cumplimiento de esas condiciones.

Habría más elementos para agregar, pero no quiero aburrir a los señores Senadores. Simplemente quiero señalar que en alguna instancia se nos llegó a plantear que se iban a pagar algunos viáticos, lo cual no estaba establecido en el contrato, cuando de acuerdo con la legislación nacional los viáticos deben figurar en él. Luego de dos o tres reuniones con los asesores de la empresa, se nos dijo que como los contratos eran corporativos y venían desde Chile, esa imposición del pago de viáticos estaba regulada por la ley de ese país y que, por lo tanto, lo iban a cumplir.

Durante la discusión de esta serie de elementos sobre los que estábamos tratando de llegar a un acuerdo para que estas trabajadoras accedieran a suscribir un contrato que contemplara sus condiciones de trabajo, se llegó a un punto en el que la empresa se negó a facilitar determinada información que estábamos solicitando. Es así que el 4 de marzo procedió a truncar las conversaciones y a despedir a estas trabajadoras por no suscribir el contrato corporativo. Esta es la situación planteada que tenemos al momento con esta empresa en lo atinente a estos despidos.

Quiero señalar que, a su vez, dentro de esta empresa las condiciones de trabajo son muy complejas, pues los trabajadores están sometidos a fuertes presiones desde todo punto de vista; desde la propia gerencia existe un hostigamiento permanente. Este caso concreto ubica al sindicato en defensa de uno de sus dos objetivos primordiales, o sea, la fuente de trabajo y, al mismo tiempo, las condiciones de trabajo, con relación a una misma empresa.

Como decía, las condiciones de trabajo son muy complicadas. No les permiten a los trabajadores hablar entre sí y todo tienen que referirlo a través de un encargado o gerente. Los diferentes sectores de la empresa, el de Ventas y el Administrativo, no tienen comunicación; los funcionarios no se conocen las caras. Es más, cuando a fin de año la empresa realiza una fiesta de despedida, hace una con el personal de Ventas y otra con el del sector Administrativo, para que ni siquiera en ese instante los trabajadores se vinculen.

En lo que respecta al Departamento de Ventas, en virtud de algunos elementos que mencioné de ese contrato corporativo que se pretendía firmaran estas trabajadoras a las que hice referencia, los funcionarios no han estado en la empresa más de seis o siete meses. Esto se debe a que son vendedores que incorporan a la empresa, como paquete de clientes, a su círculo de amistades, y una vez que dejan de vender seguros en ese círculo o bien ellos se retiran porque el salario es muy bajo y no tienen más posibilidades de venta, o la empresa, haciendo uso de las cláusulas del contrato, como no llegan a los mínimos mensuales exigidos, los destituye. Estas son, entonces, las condiciones de trabajo existentes en la empresa ALICO o American Life, porque según tenemos entendido el proceso de fusión todavía no ha concluido.

Con relación a la empresa ABITAB, brevemente quiero decir que el sindicato estaba negociando la reincorporación de los trabajadores despedidos. En el seno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue acordado que se reincorporaran a una empresa en la cual ABITAB tuviera participación. Después de un importante número de entrevistas con la empresa, logramos que nos facilitaran una certificación de unas acciones de dos sociedades anónimas al portador, donde nos decían que quien las había depositado fue ABITAB, lo que hacía presumir, por lo menos en ese momento, que ABITAB era el dueño de ellas, aunque hasta el día de hoy no sabemos realmente quién es. Se consiguió entonces que estos trabajadores ingresaran a esas dos empresas en condiciones complejas porque están incorporados a un trabajo en el que no desempeñan ninguna actividad. Originalmente, fueron a una especie de oficina montada en un galpón, donde lo único que había era unos escritorios y unas sillas; incluso, creo que ni siquiera había sillas para todos los trabajadores. En principio, no se les asignó ningún tipo de tarea hasta que luego se les asignó la realización de una especie de pasaje a unos computadores de datos o fichas sobre el que no existe control, de manera que si pasan tres veces la misma ficha nadie se entera. Esto nos preocupa porque nos está dando la pauta de que hubo un intento de cumplimiento formal por parte de esta empresa, pero en concreto, como se dice vulgarmente, "sacaron la pelota al ‘out-ball’". En los hechos, no han cumplido en asignar tareas a estos trabajadores.

Concomitantemente, ABITAB se niega a negociar condiciones de trabajo con el sindicato y a mantener negociaciones de convenio colectivo. Dentro de esta empresa, todavía tenemos compañeros afiliados al sindicato que están totalmente desprotegidos. La negación a la suscripción de contratos o convenios colectivos se basa en la formación de lo que para nosotros se llama un sindicato amarillo prohijado por la propia empresa, donde se generó una confrontación electoral; las listas, si bien no eran calcadas, lo parecían, pues el primer, segundo y tercer lugar de una lista integraban el cuarto, quinto y sexto de la otra, mientras que en la primera lista, el primero, segundo y tercero integraban a su vez el cuarto, quinto y sexto de la otra. Esto significa que fue una confrontación electoral muy "sui generis", casi virtual, ya que se podría hacer por Internet. Esto nos genera grandes preocupaciones y forma parte de los problemas que venimos a plantear a este Cuerpo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a solicitar al señor Senador Garat que me sustituya en el ejercicio de la Presidencia.

(Ocupa la Presidencia el señor Senador Garat)

SEÑOR RAMOS.- Si la Comisión lo permite, la compañera Yáñez va a brindar un complemento de información sobre el tema de la empresa ITT Hartford, que luego redondearé.

SEÑORA YAÑEZ.- Lo que venimos a denunciar hoy aquí, al seno de la Comisión, es que luego de nuestra anterior comparecencia en la que planteamos el inicio de las situaciones conflictivas en ABITAB y en ITT Hartford y las diferentes reuniones realizadas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la DINATRA, ambas empresas, lejos de haber abandonado la posición de no negociar, han "subido la apuesta" a la forma de funcionar en el sentido de no negociar con el sindicato bancario;. Así, en el caso de ITT Hartford, despidieron a más trabajadores y generaron un clima de trabajo peor, en el marco del cual se dan situaciones de acoso psicológico y sexual que estamos denunciando no solamente en este Cuerpo sino también en los ámbitos profesionales que corresponden. Hay que destacar que cuentan con un psicólogo, que es gerente de personal de la empresa, quien se ha dedicado a hacer larguísimas entrevistas diarias a los trabajadores, que duran horas. En este momento, todos los trabajadores afiliados al sindicato bancario que todavía trabajan en la empresa ITT Hartford están en tratamiento psiquiátrico a causa del acoso psicológico sufrido dentro de la empresa.

En el caso de ABITAB, entendemos que también ha "subido la apuesta" en el sentido de que si bien en un principio se avino a restituir a los trabajadores, lo hizo en condiciones que no son aceptables. Nadie tiene seguridad en el trabajo, pero este es un trabajo flagrantemente inventado para solucionar la situación en empresas que no nos dan la más mínima seguridad ni confianza de que en el futuro no cierren y no estemos pasando por la misma situación.

Por otra parte, el tema relativo a la formación del sindicato amarillo no nos preocupa en tanto se reconozca el derecho de los trabajadores, consagrado en la Constitución, a afiliarse al gremio que entiendan más conveniente. Por lo tanto, lo que la empresa debería hacer es negociar con ese sindicato y también con los otros; lo que no puede hacer es decir que negocia con uno y no con los otros.

Realmente estamos muy preocupados porque todos estos hechos, con mucho más detalle, han sido objeto de denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ya no sabemos a dónde acudir para poder discutir los distintos problemas. Hasta el día de hoy, dicho Ministerio no ha dado respuesta tanto en el marco de la DINATRA como en el ámbito del propio Ministro, a fin de garantizar derechos elementales. Por eso resolvimos pedir nuevamente esta reunión con la Comisión, ya que los ámbitos que aparentemente están previstos para que estas cosas se diriman no nos han ayudado a avanzar y sólo se ha funcionado en un marco de confrontación de fuerza sindical.

Está de más decir que los señores Senadores, hasta el día de hoy, saben que después de la desocupación de la empresa ITT Hartford y del arreglo de ABITAB, el sindicato no tomó más medidas contra estas dos empresas, de manera que no estamos en una situación en la que éstas puedan decir que no negocian presionadas; en este momento hace meses que no existe presión sindical alguna y, sin embargo, las empresas tampoco se avienen a conversar con el sindicato bancario.

SEÑOR RAMOS.- Nuestra idea consiste en concluir con dos valoraciones de los hechos. En primer lugar, el caso de ITT Hartford – ALICO -nosotros ya contamos cómo fue el proceso de fusión de estas dos empresas: ITT Hartford es una empresa distinta, mientras que ALICO servía exclusivamente en el Uruguay; de hecho, en los Estados Unidos son competidoras entre sí- trajo como consecuencia aquella ocupación que el sindicato planteó en función de los despidos de gente afiliada.

Como decía la compañera Yáñez, la empresa no negociaba bajo la ocupación o las medidas y se desalojó en términos concretos para iniciar un proceso de diálogo, el cual fue inexistente, sobre todo porque además –como nosotros normalmente decimos- "se juntaron el hambre con las ganas de comer". En efecto, se juntó el asesoramiento del doctor Daniel Ferrère y el Estudio Ferrère-Lamaison con un gerente nicaragüense que de este tema entiende poca cosa. No voy a insistir sobre la situación concerniente al tema del Estudio de Daniel Ferrère. En el caso de un laboratorio médico cuyos acontecimientos los señores Senadores ya deben conocer, fueron despedidos visitadores médicos en huelga. En algún caso, inclusive, se les llegó a abrir cuentas que habían cerrado en el ABN AMRO Bank con cierta antelación, a fin de acreditarles el despido. Esto constituye, por parte del banco, una notoria violación a las propias normativas bancocentralistas en materia de intermediación financiera y particularmente en la parte de cuentas. Difícilmente se pueda reabrir una cuenta si no está presente la persona física con su documento de identidad y con todas las garantías que deben observarse.

Esta situación del Estudio del doctor Daniel Ferrère, como comprenderán, no constituye un problema de tipo personal. No hay una sola instancia, en los últimos 15 años de la vida de este sindicato, en que no haya habido problemas de persecución sindical, de despidos, de falta de cumplimiento de la norma o de falta de negociación colectiva. Nosotros denunciamos a la Comisión que el doctor Daniel Ferrère "vende" entre los bancos la idea de que si lo contratan a él como estudio jurídico, acaba con el sindicato. Esta es su tesitura. En este sentido, nosotros somos claros. Hemos recorrido durante estos ocho o nueve meses todos los caminos de diálogo posibles. Además el Ministerio brilla por su ausencia en el proceso de impedir que estas cosas ocurran. Estamos cansados de decir que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo menos en este ámbito, no funciona. Tan es así, que no puede convocar a la Gerencia de la empresa para que discuta con nosotros o a los abogados para que negocien; no lo pudo hacer durante nueve meses. Entonces, no nos quedan más alternativas que tomar medidas que involucren una situación conflictiva, en la que no vamos a ser los responsables, ya que durante ese lapso buscamos con la empresa ALICO los espacios que allí están planteados.

Los señores Senadores podrán decirnos que hay muchos despedidos en el Uruguay, y ello es cierto, pero no estamos hablando de una empresa que tenga pérdidas económicas o de una a la que la recesión le haya traído problemas o que haya debido realizar una reestructura por malos resultados; estamos hablando de una empresa que se fusionó en el Uruguay para adquirir mayor volumen y para obtener más rentabilidad, como lo han demostrado sus balances. Por lo tanto, la situación es distinta: de lo que se trata es de imponer una lógica mediante el acoso sexual a los funcionarios afiliados y el acoso psicológico, que ya hemos denunciado en el ámbito profesional correspondiente. Entendemos que son prácticas incompatibles con un esquema de relaciones laborales saludables. Hoy no estamos ocupando la empresa, no tenemos conflicto en puerta, no estamos repartiendo volantes y no existe ningún tipo de medida gremial que afecte a ALICO o al estudio jurídico que la asesora.

Los canales de negociación son imprescindibles, y el sindicato los utiliza normal y habitualmente en todos los ámbitos, lo cual es por todos conocidos; es así como actuamos en todos las situaciones. Sin embargo, parece claro que aquí puede venir cualquiera a romper las reglas de juego –escritas y no escritas- y hacer que la gente se quede trabajando fuera de hora. La Inspección General del Trabajo no fue a verificar esos temas, como estamos seguros que no concurre a ningún comercio de este país a verificar si se pagan las horas extra a los trabajadores. No hay inspecciones; parece que dicha Inspección no tiene papel para hacer las actas, según la respuesta que se nos dio. Entonces, si así funcionamos, el sindicato se siente liberado de la responsabilidad de transitar por esos ámbitos. Para algo existimos y tenemos una razón de ser, y se podrá de estar de acuerdo o no, pero no se nos puede decir que no transitamos los ámbitos correspondientes de la negociación y el diálogo.

En lo personal, y a quienes integran la Dirección del sindicato, nos preocupa esencialmente el papel de algunos estudios "lobbistas", que en lo últimos tiempos verificamos que tienen que ver no sólo con las relaciones laborales, sino con otras partes del negocio que no parecen transparentes a la hora de ser planteadas. De hecho, en los últimos dos años no hay conflicto, en los ámbitos de corporaciones extranjeras, que no tengan al Estudio de Daniel Ferrère como protagonista. Volvimos a encontrarlo, porque representaba en el ámbito local a los accionistas del Banco Comercial que no querían capitalizar a la institución; es decir que era el apoderado de los accionistas. Esta es otra parte del negocio en la que no me meto, sino que simplemente digo que no hay un solo problema laboral en los últimos tiempos de este sindicato y de otros vinculados a empresas extranjeras que no pasen por problemas del propio tipo de asesoramiento que el Estudio de Daniel Ferrère brinda. Son inimputables porque son asesores en el libre ejercicio de su profesión –esto es respetable y razonable- pero con un "lobby" excepcional, utilizando indebidamente ciertas lógicas de juego para reprimir la acción sindical. Entonces, si el derecho de la sindicalización no está garantizado, ¿cómo hacemos? ¿Cómo funcionamos? ¿Qué debe hacer el sindicato?

Este es un poco el planteo que queríamos hacer aquí. Con respecto a ABITAB, creo que ya está bien descrita la situación, ya que la empresa plantea un problema de representatividad y nosotros no tenemos inconveniente en discutirlo. Para ello podemos hacer un plebiscito entre todos los trabajadores de la actividad y, de ese modo, verificaremos cuál es el sindicato más representativo. Es un sindicato, además, formado por los gerentes de la propia empresa. Pero no importa; de lo que se trata es de buscar con ABITAB esquemas de diálogo que, a mi juicio, deben existir. Lo que ha sucedido, inclusive, es que la propia ABITAB tiene una interna empresarial compleja, y luego que falleció su Presidente, el señor Zito, hubo elecciones en la Banca de Quinielas. Realmente, es un proceso que nos cuesta comprender.

En el caso de ABITAB, lo denunciamos, pero al mismo tiempo apostamos a los esquemas de diálogo y de negociación, a fin de llegar a entendimientos razonables. Denunciamos ante el Ministerio que, sin duda, forman un sindicato "amarillo", y la Inspección no hizo nada. Entonces, vamos a denunciar al país ante la OIT en el sentido de que, nuevamente, no se respetan los Convenios internacionales firmados aquí. Pero más allá de eso, seguimos apostando, en el caso de ABITAB, a que haya esquemas de diálogo y de solución de los diferendos, con todos los problemas que vamos teniendo.

En el caso de ITT-ALICO, la situación es extremadamente grave y, como sindicato, no estamos dispuestos a que los casos de acoso o apremios se paguen con la salud de los trabajadores agremiados. Además de concurrir a este ámbito, acudiremos a todas las instancias jurídicas, verificando el estado de salud de la gente. Debemos dar todos estos pasos para que luego no queden dudas de que no se trata solamente de un problema de discurso, sino que esto se puede constatar en los hechos.

SEÑOR BARRIOS.- Cuando el señor Ramos hace referencia a que los trabajadores afiliados al sindicato son los que sufren este tipo de presiones en la empresa ALICO y están sometidos a tratamiento psiquiátrico, lo hace porque tenemos noticias de ellos y su consentimiento para someterse a pericias hasta de índole psiquiátrico. Sin embargo, nos consta que el resto de los trabajadores también está sometidos a presiones muy fuertes. No me refiero al ámbito sindical, puesto que no están sindicalizados, pero justamente son víctimas de presiones para que no se sindicalicen y, también, para el cumplimiento de normas de funcionamiento interno de la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión ha recibido con agrado la visita de los integrantes de AEBU y una vez más ha tomado conocimiento del tema que es realmente preocupante, según se ha planteado aquí. Vamos a analizarlo y oportunamente les comunicaremos nuestro punto de vista o la necesidad, eventualmente, de mantener una nueva reunión.

(Se retira de Sala la delegación de AEBU)